

Dr. Sipka Péter¹
Dr. Zaccaria Márton Leó²

A szövetkezeti tagi munkaviszony jogi kockázatai, különös tekintettel az alapvető munkavállalói jogokra³


Jelen tanulmány a szövetkezetekről szóló törvény alapján kialakított sajátos foglalkoztatási formák néhány alapvető dilemmájáról és azok lehetséges új megközelítéséről szól. Az említett jogszabály több módon is lehetővé teszi a tagi munkavégzést, e jogi konstrukciókban pedig közös elem a munka törvénykönyvéhez viszonyított eltérő, alacsonyabb szintű munkavállalói jogvédelem. Ezen aggályok annak ellenére élő jogi problémák, hogy nemzetközi és uniós munkajogi szabályok egyaránt garantálják az ilyen formában dolgozók magas szintű jogvédelmét. Elemezzük e munkavégzési formák fogalmi sajátosságait és azon nehézségeket, amelyek a jogvédelem körül merülnek fel, kitérve a nemzetközi és uniós elvárásokra. Az elemzés a releváns jogszabályokból indul ki, de egyaránt tekintettel van a munkaügyi joggyakorlatra és a dogmatikai megközelítésre is. Analízisünk és következtetéseink körében kitérünk a szövetkezeti tagi munkavégzés és a munkaerő-kölcsönzés strukturális analógiájára is.

1. Bevezető gondolatok

Munkavégzés számos, tartalmilag és strukturálisan is eltérő jogviszonyban képzelhető el,⁴ ami nem jelenti feltétlenül a munkaviszony fogalmának széles körű értelmezését is, hiszen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (a továbbiakban: Mt.) tárgyi hatálya alá tartozó⁵ munkavégzésre irányuló jogviszonyok köre viszonylag szűk,⁶ főleg, ha arra gondolunk, hogy díjazás ellenében munkát végezni nem kizárólag munkajogi keretek között lehet. Ugyanakkor arra is figyelemmel kell lennünk, hogy a napjainkban egyre gyorsabban változó gazdasági és munkaerőpiaci körülmények olyan mértékben felgyorsítják a technológiai fejlődést, kihasználva a munkavégzésre irányuló jogviszonyok átalakulását, ami a korábbi évtizedekben tapasztalt változásokhoz képest is komoly kihívások elé állítja a munkajogi szabályozást. Ez a jelenség a munka világában az elmúlt néhány évtizedben többször is lejátszódott ugyan – elegendő csak az atipikus munkaviszonyokra gondolnunk⁷ –, de az említett technológiai fejlődés, a digitalizáció magával hozza az olyan ellenérték fejében történő munkavégzési formák elterjedését is, amelyeket a meglévő fogalmi készlettel szinte lehetetlen körülhatárolni.

¹ Adjunktus, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar.

² Adjunktus, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar.


³ Emberi Erőforrások Minisztériuma Az Emberi Erőforrások Minisztériuma ÚNKP-17-4-III Új Nemzeti Kiválóság Programjának támogatásával készült (ösztöndíjas: Zaccaria Márton Leó).

A tanulmány a K117009, „Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között” című kutatás keretében készült, Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal – NKFIH, szerződés nyilvántartási száma: K 117009.

⁴ GYULAVÁRI Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség? *Magyar Munkajog*. 2014, 1. szám. 10–13. o.

⁵ KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-Orac, Budapest, 2016. 26–27.

⁶ Tamás GYULAVÁRI: Trap of the Past: Why Economically Dependent Work is not Regulated in the Member States of Eastern Europe. *European Labour Law Journal*. 2014, Number 3. 267–278. o.

⁷ L. részletesen: BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus, Budapest – Pécs, 2010.

Gondoljunk a *sharing economy*-ra,⁸ a *gig economy*-ra,⁹ a *human cloud*-ra,¹⁰ vagy az „applikáció alapú” munkavégzésre.¹¹ A koncepcionális behatároltság alapvető problémát jelenthet a szabályozás során, ugyanis eme újabb munkavégzési típusok nem is feltétlenül munkáltató és munkavállaló között jönnek létre, márpedig erre tekintettel a munkavégzési jogviszonyok sokszínűségének kizárólag a gazdasági racionalitás és a jogalkotás szabhat határt, noha a szabályozás metodikája a munkavállalók szociális érdekeinek védelmi körét jelentősen átformálhatja.¹²

Jelen tanulmányban a fenti folyamatok nemrégiben megerősödött (megerősített?) másik fontos szegmensével, egy olyan típusú „munkaviszonnyal” foglalkozunk, amely ha nem is a 21. századi munkaerőpiaci digitalizáció hatására, de alapjaiban véve az atipikus munkaviszonyok körében jelenhet meg,¹³ és tartalmi sajátosságainál fogva figyelemre érdemes. Életre hívását a változó, kedvezőtlen munkaerőpiaci körülmények indokolták,¹⁴ amely tényező beilleszthető a fenti, a jelenkori változásokat középpontba állító munkaerőpiaci folyamatok közé, amelyek alapja a munkavégzésre irányuló jogviszonyok széles körű értelmezésén¹⁵ nyugszik.

A fent említett jelenség a szövetkezet keretében történő munkavégzési formák előretörése, amely szerint a jogalkotó bizonyos jól körülhatárolható munkavállalói csoportok – felsőoktatási intézményben tanulók, szociálisan rászorulóknak, agráriumban dolgozók, öregségi nyugdíjban részesülők – számára olyan munkavégzési formákat alakít ki, amelyek keretei között az adott dolgozók foglalkoztatása lényegesen kisebb költségekkel jár, így a foglalkoztató számára rövid távon pénzügyi előnyként jelenhet meg. Ugyanakkor az olcsó és rugalmas foglalkoztatás „ára”, hogy az így dolgozók kikerülnek a munkaviszony védőernyője alól, és bizonyos szempontokból jogilag lényegesen hátrányosabb helyzetbe kerülnek. Ez a folyamat egy örök jogalkotói dilemma, hiszen egy helyesen megválasztott strukturális beavatkozás a gazdaságra komoly katalizátorként hat,¹⁶ ugyanakkor a jogi útkeresés rossz esetben visszalépést jelenthet a már elért jogi garanciák terén.

A fogalmi elhatárolásnak nagy jelentősége lehet a jelenlegi szabályozási környezetben, hiszen a jogviszonytípusok kategorizálása nem feltétlenül csak dogmatikai értelemben releváns,¹⁷ mivel az eltérő munkavállalói státuszokhoz eltérő munkajogi elvárásokat, vagyis eltérő munkavállalói jogvédelmi szintet társíthatunk, aminek természetesen minden munkát végző személy és minden munkáltatói pozícióban lévő jogalany szempontjából nagy jelentősége van. Alapjaiban véve az Mt. a tradicionális értelemben vett munkaviszonyok tekintetében megfelelő

⁸ L. RÁCZ Ildikó: Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái. *Pécsi Munkajogi Közlemények*. 2017, 1. szám. 82–97. o.

⁹ Uo.

¹⁰ HAJDÚ József: *A „human cloud” és a munkajog*. A globalizált gazdaság hatása a munkajog intézményrendszerére – az Európai Unió és Magyarország Munkajogának jövője a nagy régiók viszonylatában című konferencia. Budapest, 2017. október 27. (előadás).

¹¹ GYULAVÁRI Tamás: *A foglalkoztatás jövője a munkajogviszonyban és a munkajogviszonyon túl*. A globalizált gazdaság hatása a munkajog intézményrendszerére – az Európai Unió és Magyarország Munkajogának jövője a nagy régiók viszonylatában című konferencia. Budapest, 2017. október 27. (előadás).

¹² JAKAB Nóra – RAB Henriett: A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében. *Pro Futuro*. 2017, 1. szám. 26–29. o.

¹³ L. az Mt. XVII. fejezetében szabályozott iskolaszövetkezeti tagi munkavégzés különös szabályait (2016. szeptember 1-jén hatályát veszítette).

¹⁴ A szövetkezetekről szóló T/18205. számú törvényjavaslat indokolása. Általános indokolás..

¹⁵ KISS György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Állam- és Jogtudomány*. 2014, 1. szám. 42–43. o.

¹⁶ L. pl. Margaret McMILLAN – Dani RODRIK – Claudia SEPULVEDA: *Structural Change, Fundamentals And Growth: A Framework And Case Studies*. NBER WORKING PAPER SERIES, Working Paper 23378, National Bureau Of Economic Research, 2017. 30. o. <http://www.nber.org/papers/w23378> (2017. november 2.).

¹⁷ ARVO KUDDO: *Labor Laws in Eastern European and Central Asian Countries: Minimum Norms and Practices*. The World Bank Human Development Network Social Protection & Labor Team, 2009. 8. o.

eligazodást biztosít, de a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) által szabályozott megbízás és vállalkozás, vagy akár a jelen tanulmány tárgyát képező szövetkezeti tagi munkavégzés részben vagy egészben kívül eshetnek e szabályozási körön, ami alapjaiban nehezíti meg ezek mindennapi alkalmazását.

Álláspontunk szerint a szövetkezet keretében végzett foglalkoztatás a rugalmasság és alacsony járulékok mellett jogi kockázatot is rejt magában, mivel a Magyarország által is ratifikált – később kifejtett – nemzetközi és uniós jogi garanciák ezen foglalkoztatási formával kifejezetten ellentétes szemléletet hordoznak, amely egy esetleges jogvita során felvetheti annak a lehetőségét is, hogy a bíróság a felek által megkötni kívánt jogviszonytól eltérően munkaviszonynak – munkaerő-kölcsönzésnek – minősíti a foglalkoztatás ezen formáját,¹⁸ és ebből vonja le a jogi konzekvenciákat.

A fentebb leírtak alapján a következő néhány oldalban a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvényben (a továbbiakban: Sztv.) szabályozott tagi munkavégzés alapvető munkajogi dilemmáit tekintjük át a szociális szövetkezetek keretei között munkát végzők szempontjából, tekintettel e jogviszony munkajogi értelemben vett nehéz definiálhatóságára és a tagi státuszban munkát végzők jogvédelmére.

2. A szövetkezet keretében végzett munkavégzés jogi környezete

Az Sztv. megalkotásának célja az indokolás szerint az volt, hogy csökkentse a társadalom polarizálódását, megakadályozza a társadalmi atomizálódást, felszámolja a demokratikus deficitet, valamint fokozza a versenyképességet.¹⁹ A jogalkotó szerint e feladatok sikeres megoldásának feltétele a rendelkezésére álló erőforrások hatékony társadalmi mobilizálása, illetve a képesség e foglalkoztatás intézményes kereteinek megteremtésére.²⁰ Bár e célok az elhatározásokat alapul véve pozitív irányú munkaerőpiaci változásokat predesztinálnak, jogilag nehezen értelmezhetők, illetve a célokat követő megoldások közül néhány nehezen igazolható. Az indokolás kifejti azt, hogy a szövetkezeti cégforma a gazdasági társaságoktól eltérően azért támogatandó, mert a tisztán profitorientált működéssel szemben a tagok részére szociális, kulturális, oktatási többletszolgáltatásokat is nyújthatnak, emellett igazságosabb jövedelemelosztás és döntéshozatali rendszer alakítható ki.

Az Sztv. négy típusú szövetkezetet nevesít: az iskolaszövetkezetet, a szociális szövetkezetet, az agrárgazdasági szövetkezetet és a közérdekű nyugdíjas szövetkezetet. Ezek az elnevezések egyúttal magukban hordozzák a kedvezményezetti célcsoportot vagy azt a tevékenységet, amely céljából a szövetkezet létrejött. Ebből következően megállapítható, hogy a jogalkotó a szövetkezeti formában történő kedvezményes munkavégzést nem általános jelleggel hozza létre, hanem az ilyen jellegű tevékenységhez minden esetben igazolni kell valamilyen többletfeltételt (hallgatók, nyugdíjasok, szociálisan rászorultak foglalkoztatása stb.). Ennek hiányában tehát csak a „klasszikus” munkavégzési formák jöhetnek szóba, ideértve persze a Ptk.-n alapuló foglalkoztatást is. Az Sztv.-ben felsorolt szövetkezeti formák közül két esetben – az iskolaszövetkezeteknél és a közérdekű nyugdíjas szövetkezeteknél – a jogalkotó lehetőséget biztosít egy új fajta, lényegében háromoldalú munkavégzési forma alkalmazására, amellyel álláspontunk szerint egy olyan hibrid jogviszonyt alakított ki, amiben a munkavállaló számára előnytelen rendelkezések (túlzott rugalmasság, ideiglenesség stb.) túlsúlya mellett

¹⁸ A hazai bírói gyakorlat azt az elvet már kialakította, hogy egy jogviszonyt a felek akarata ellenére is munkaviszonynak minősít, amennyiben annak feltételei fennállnak. L. pl. BH 2003. 269., EBH2008. 1907.

¹⁹ Egyértelműen van arra adat, hogy a gazdasági növekedés és a rugalmas foglalkoztatás egymással összefüggnek, l. pl. Irène SELWANESS – Chahir ZAKI: *On The Interaction Between Trade Reforms and Labor Market Regulation: Evidence From The Mena Countries' Labor Markets*. Cairo University, 2015, 5. o.

²⁰ A szövetkezetekről szóló T/18205. számú törvényjavaslat indokolása. Általános indokolás.

egyáltalán nem jelennek meg a munkajogban ismert és általános garanciális elvek sem a munkavállalói jogvédelem, sem pedig a munkavállalói státusz védelme kapcsán.

Problemátikus, hogy a fenti dolgozói rétegek bizonyos szempontból veszélyeztetettnek, de legalábbis kiszolgáltatottnak tekinthetők, ugyanakkor a jogalkotó pont az ő esetükben mulasztotta el a szükséges jogvédelmi szabályokat megteremteni, amely két oldalról is megnyilvánul. Egyrészt a szövetkezet szervezete alapvetően a Ptk. és az Sztv. szabályozása szerint alakul, ami viszont a Ptk. diszpozitivitására épülő elvből kiindulva eredményezheti a tagok jogainak csökkentését.²¹ Ebből adóan könnyen elképzelhető – és a gyakorlatban nem ritka –, hogy a nyilvánvalóan gazdasági céllal létrehozott szövetkezetek alapítói az alapító okiratban eltérnek az „egy tag – egy szavazat” elvétől, és olyan jogi környezetet alakítanak ki, ami alapján a később nagyobb számban csatlakozó tagok a szövetkezet döntéseiben nem – vagy csak korlátozott mértékben – vehetnek részt, ami nyilvánvalóan kiüresíti a törvény általános indokolásában kifejtett elveket. A szabályozás alapján tehát elmondható, hogy a tagok döntéshozatalban történő részvételi joga – szemben például az Mt. által ismert kógens szabályokkal – könnyedén ellehetetleníthető, ami azonban felveti a későbbiekben leírt garanciális szabályok sérelmének lehetőségét is.

A másik probléma a szövetkezeti jogviszony keretében történő munkavégzés struktúrájában mutatható ki. Közös elemként jelenik meg ugyanis a szövetkezeti munkavégzés során az az elv, miszerint a szövetkezet által harmadik személlyel kötött szerződés teljesítésében a szövetkezeti tagok személyes közreműködés keretében részt vehetnek, ami gyakran a szerződés tényleges és teljes teljesítését is jelenti. Ennek az iskolaszövetkezet és a közérdekű nyugdíjas szövetkezet esetében további feltétele, hogy a szövetkezet és a tagja a munkavégzés megkezdése előtt írásban megállapodjanak a teljesítendő feladatokban, a díjazásban, a teljesítés helyében és idejében.²²

Fontos körülmény, hogy a megállapodásra az Mt. rendelkezései teljes egészében nem alkalmazandóak,²³ ezeket a szabályokat pusztán az Sztv. által meghatározott esetekben kell figyelembe venni. Ezen esetek két körre szűkülnek: a munkaidőre²⁴ és a bérezésre. Az iskolaszövetkezet és a közérdekű nyugdíjas szövetkezet esetében a törvény kimondja, hogy ha a feladatteljesítés tartama a napi hat órát meghaladja, napi húsz, ha a napi kilenc órát meghaladja, további napi huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. Ha két egymást követő napon végzi feladatát, a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani.²⁵ Emellett az iskolaszövetkezet esetében előírásként jelentkezik, hogy az Mt. szabadságra vonatkozó rendelkezéseit az iskolaszövetkezet személyes közreműködést teljesítő, nappali tagozatos tanulói vagy hallgatói jogviszonyban nem álló tagja esetében kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy munkában töltött időnek a külső szolgáltatás keretében végzett feladatteljesítés időtartama minősül, amelynek keretében minden tizenhárom feladatteljesítéssel töltött nap után egy nap szabadság jár.²⁶

A bérezés területén az iskolaszövetkezet és a közérdekű nyugdíjas szociális szövetkezet esetében rögzíti az Sztv., hogy a feladatteljesítés során a kötelező legkisebb munkabér szabályait alkalmazni kell.²⁷ Ebből a szempontból megállapítható, hogy a szövetkezet keretében végzett munka tekintetében bizonyos garanciális szabályok megjelennek.

²¹ DZSULA Mariann: Miért kógens a diszpozitív? *Céghírnök*, 2014, 6. szám. 11–14. o.

²² L. pontosan: Sztv. 10/B. § (7) bekezdés, 18. § (1) bekezdés, 29. § (7) bekezdés.

²³ Sztv. 10/B. § (2) bekezdés, 29. § (2) bekezdés.

²⁴ A szabályozás kapcsán felmerülő, munkaidőt érintő gyakorlati ellentmondásokkal kapcsolatosan I LÓRÓDI László: A munkaviszonyon túli foglalkoztatási viszonyok, *Szociális szövetkezet, tagi munkavégzési jogviszony. HR & Munkajog*, 2014, 11–12. szám. 19. o.

²⁵ Sztv. 10/B. § (4) és 29. § (4) bekezdés.

²⁶ Sztv. 10/B. § (5) bekezdés.

²⁷ Sztv. 10/B. § (6) és 29. § (5) bekezdés.

Látható tehát, hogy az iskolaszövetkezet és a nyugdíjas szövetkezet esetében a tag, a szövetkezet és a szolgáltatás fogadója között egy olyan trianguláris jogviszony jön létre, amely során a szolgáltatás fogadója és a szövetkezet között egy polgári jogi jogviszony – leggyakrabban megbízási vagy vállalkozási szerződés – áll fenn, míg a szövetkezet és a tag között egy önálló, *sui generis* jogviszony, amely magában foglal polgári jogi és a munkajogi elemeket egyaránt.²⁸

Ebben a jogviszonyban álláspontunk szerint a hangsúly a szolgáltatás fogadója részéről megjelenő közvetlen utasításadási jog, amely különösen a feladatteljesítés módjára, idejére és ütemezésére terjed ki.²⁹ Erre a teljesítés biztosítása érdekében azért van szükség, hogy a megrendelő vagy megbízó a munkát ténylegesen elvégző személy részére megadhassa a szükséges információkat. Ez lényegében azt jelenti, hogy a szövetkezet által teljesített szolgáltatás során a megrendelő vagy megbízó közvetlenül határozhatja meg azt, hogy a szövetkezeti tag mikor, milyen ütemezésben és milyen módon teljesítse az adott feladatokat. Ez alapján észre kell venni, hogy ebben a konstrukcióban a szövetkezet – jöllehet, ő a szerződő fél – teljes egészében háttérbe szorul, és a teljesítés a szolgáltatás fogadója és a szövetkezeti tag közötti viszony alapján történik. Így tehát nem kizárt az, hogy a szövetkezet vezetője ténylegesen nem is rendelkezik ismeretekkel egy adott szerződés aktuális helyzetével és a feladatok feldolgozottságával kapcsolatosan.

Ezen rendhagyó jogállás kialakításának további feltétele az a korábban már említett megállapodás, amely a szövetkezet tagja és a szövetkezet között jön létre közvetlenül a tag teljesítésének megkezdését megelőzően. Ebben a megállapodásban a feleknek rögzíteniük kell a szolgáltatás fogadójának személyét, a teljesítendő konkrét feladatot, a tag díjának és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatások összegében és az összeg kifizetésének időpontját, a feladat teljesítésének helyét, valamint a feladat teljesítésének időtartamát.³⁰ Következésképpen a szövetkezet és a tag a közöttük fennálló tagi jogviszonyt – ideiglenesen – kiegészítik, pontosítják oly módon, hogy konkretizálják a tag személyes közreműködésének módját és paramétereit.

Ebben a háromoldalú jogviszonyban figyelemre méltó módon alakul a károkozásért fennálló felelősség szabályozása is. Az még önmagában nem meglepő, hogy a tag által történő károkozás esetében a szövetkezet a Ptk. alkalmazottért való felelősségi szabályai szerint felel,³¹ ugyanakkor a szövetkezeti tag részére történő károkozás esetében a munkavégzés esetére az Mt.-ben található speciális kockázattelepítési szabályoktól eltérően szintén a polgári jogi szabályok lesznek az irányadók,³² amelynek jogalapja az általános kártérítési tilalomból eredeztethető.³³ Így látható, hogy a jogalkotó a munkát végző tag biztonságát feláldozta a rugalmasság oltárán, hiszen egy esetleges munkavégzés során történő balesetből eredően a tag kizárólag a polgári jog szabályai alapján követelhet kártérítést.³⁴

3. A szövetkezet keretében végzett munka és a munkaerő-kölcsönzés viszonya

A fentebb bemutatott szabályozás vizsgálat nyomán adja magát a kérdés, miszerint a szövetkezeti tag által végzett közreműködésnek elnevezett munkavégzés mennyiben feleltethető meg a munkaerő-kölcsönzés szabályainak. Jelen tanulmány keretei között a

²⁸ T/12899 számú törvényjavaslat indokolása – egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról. Részletes indokolás a törvényjavaslat 1. §-ához.

²⁹ Sztv. 10/B. § (3) és 29. § (3) bekezdés.

³⁰ Sztv. 10/B. § (8) és 29. § (7) bekezdés.

³¹ L. bővebben: FUGLINSZKY Ádám: *Kártérítés*. HVG-Orac, Budapest, 2015. 251. o.

³² Sztv. 10/B. § (9)–(10) bekezdés, 29. § (8)–(9) bekezdés.

³³ SZALMA József: A munkajog hatása a polgári jogra, *Magyar Jog*. 2015, 3. szám. 184. o.

³⁴ A szövetkezet és tagjai közötti jogvitáról lásd bővebben pl. HORVÁTH László: A szövetkezeti jogviták rendezésének kérdései az új Ptk.-ban. *Céghírnök*. 2014, 5. szám. 11. o.

munkaerő-kölcsönzés részletes bemutatását mellőzzük, ugyanakkor a jogintézmény lényege kapcsán rámutatunk arra, hogy annak központi eleme a munkaerő-bérlés, amely keretében a kölcsönvevő a kölcsönbeadó munkavállalóit ideiglenesen saját működéséhez „használja fel”³⁵. Ez az alaptétel álláspontunk szerint megfeleltethető a szövetkezeti tag munkavégzésére vonatkozó rendelkezéseknek is, azaz megállapítható, hogy a két jogviszony absztrakt rendeltetése azonos: rugalmas foglalkoztatást biztosítani egy bizonyos személyi kör számára. Megállapítható ugyanakkor az is, hogy a közös pontok mellett a két jogviszony között több eltérés is mutatkozik, amelyek az azonosság kérdésében aggályokat vethetnek fel. Elsőként említhető a munkaerő-kölcsönzés esetében a kölcsönzött munkavállalók köre, ugyanis ebben az esetben az Mt. nem tartalmaz szűkítést, míg az Sztv. szerinti kedvezményezett munkavégzés kizárólagosan az iskolaszövetkezet tagjai és a közérdekű nyugdíjas szövetkezet tagjai számára engedélyezett.

Fontos körülmény emellett, hogy a munkaerő-kölcsönzés alapját képező – és a magyar jogba az Mt. 214. §-ával átültetett – a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv³⁶ szerint munkaerő-kölcsönzőnek olyan természetes vagy jogi személy minősül, aki/amely a nemzeti joggal összhangban munkaszerződést köt, vagy munkaviszonyt létesít kölcsönzött munkavállalókkal annak céljából, hogy azokat a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönözze ki.³⁷ Ez a definíció a szövetkezet esetében látszólagosan nem teljesül, mert a tag és a szövetkezet között formálisan nem jön létre munkaviszony, jóllehet a „tagi megállapodás” nyilvánvaló rendeltetése az, hogy a tag a saját maga által vállalt személyes közreműködési kötelezettségét ily módon teljesítse. Ebből következően álláspontunk szerint a jogviszonyok rendeltetése és tartalma szerint komolyan felmerülhet annak a lehetősége, hogy ezt a jogviszonyt egy bíróság – a későbbiekben részletezett nemzetközi és uniós jogi dokumentumok szellemisége alapján is – munkaviszonynak minősítse a felek (és a jogalkotó) akarata ellenére.³⁸ Tovább árnyalja a képet polgári jogi jogviszonyban történő munkavégzés és a tradicionális értelemben vett munkaviszony dogmatikai kettőssége,³⁹ ami a szövetkezeti tagi munkavégzés kapcsán is megnehezíti a jogalkalmazást.

Ugyanakkor a tag jogállásának vizsgálata során megjegyzendő, hogy rá nézve nem teljesül a 2008/104/EK irányelv 3. cikk a) pontjában foglalt feltételrendszer, hiszen őt a magyar jog kifejezetten nem munkavállalóként védi. Ezzel összefüggésben azonban már itt utalunk arra, hogy a későbbiekben kifejtettek szerint az Európai Unió Bírósága már több esetben minősítette a tagállami fogalomrendszert is uniós joggal ellentétesnek,⁴⁰ azaz a hazai jogban felállított kettősség még nem eredményezi a jogintézmény uniós jognak történő megfelelését.

A tagi munkavégzés jelenségére a 2008/104/EK irányelv „kikölcsönzés” definíciója pontosan illeszkedik, hiszen ez az az időszak, amelyre a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozáshoz helyezik ki az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti ideiglenes munkavégzés céljából.⁴¹ Érdekes különbségként jelenik meg a 2008/104/EK irányelv 2. cikke,

³⁵ PRUGBERGER Tamás: A munkavállaló szerződéstől eltérő foglalkoztatása, a posting és a munkaerő-kölcsönzés. *Magyar Jog*. 2016, 4. szám. 215. o.

³⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (a továbbiakban: 2008/104/EK irányelv).

³⁷ 2008/104/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdés b) pont.

³⁸ E körben utalunk a korábban hatályban volt 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelvre, amely a munkaviszony minősítő jegyeit részletesen felsorolta, és amely alapján vitaképes az a felvetés, hogy a szövetkezeti tag és a szövetkezet megállapodása a munkaviszony jegyeit hordozza magán.

³⁹ PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 68. o. és 115–117. o.

⁴⁰ VARGA Zoltán: Az uniós irányelvek közvetlen hatálya a magyar munkajogi jogalkalmazásban, *Európai Jog*, 2014. 4. szám. 7. o.

⁴¹ 2008/104/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdés e) pont.

amely annak kifejezett céljaként jeleníti meg a munkavállalók védelmét és a munkavégzés minőségének javítását.⁴² Ilyen célt az Sztv. egyik munkavégzési forma esetében sem említ, mivel ezek hangsúlyos rendeltetése a rugalmas (és olcsó) foglalkoztatás elősegítése, noha a jogviszony sajátos struktúrája és tartalma ezt is hasonló módon indokoltá teszi.

Álláspontunk szerint ezen alapvető hasonlóságok feltárásával is láthatóvá válik az, hogy a szövetkezeti jogviszonyban végzett munka tartalmában nem, csak elnevezésében tér el a munkaerő-kölcsönzés jogintézményétől. Ezt elfogadva azonban felmerül a kérdés, hogy mindez mennyiben tekinthető a nemzetközi és uniós normák megkerülésére irányuló törekvésnek, azaz az Sztv. rendelkezései mennyire illeszkednek Magyarország egyéb munkajogi kötelezettségei közé. Álláspontunk szerint ugyanis a jogalkotó lényegében a munkaerő-kölcsönzés rendszerét ültette át a szövetkezeti törvénybe azon védelmi elemek mellőzésével, amelyek a 2008/104/EK irányelvben és az Mt.-ben megjelennek. A következőkben áttekintjük azokat a szabályokat, amelyek ezen felvetéseinket megalapozzák.

4. Jogvédelmi aggályok a szövetkezeti tagi munkavégzés körül

A következőkben a nemzetközi munkajogi sztenderdek és az Európai Unió által támasztott (munkajogi) elvárások mentén vizsgáljuk az Sztv. és érintőleg az Mt. rendelkezéseit, külön kitérve az egyenlő bánásmód elvének érvényesülésére és a 2008/104/EK irányelvvel való potenciális analógiára.

4.1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 193. számú ajánlásának minimumgaranciái

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (a továbbiakban: ILO) 193. számú ajánlása (a továbbiakban: ajánlás) számos alapvető rendelkezést tartalmaz a szövetkezeti munkavégzéssel kapcsolatosan, így rendelkezik többek között a szövetkezeti foglalkoztatás társadalmi jelentőségéről,⁴³ annak céljairól, az államok szabályozási kötelezettségéről, a motivációt jelentő közcélokról és az alapvető munkajogi elvárások érvényre juttatásáról.

Összességében megállapítható, hogy az ajánlás egyértelműen a foglalkoztatási helyzet javítása és szociális fejlesztés szolgálatába kívánja állítani ezt a fajta foglalkoztatást,⁴⁴ egyúttal a munkavállalói és munkáltatói érdekképviselési együttműködés jelentőségére is rámutatva.⁴⁵ A foglalkoztatási feltételek javítását egyfajta társadalmi együttműködésként írja le, amiben az ILO munkajogi elvárásainak meg kell jelennie, és amelyeket az államoknak ez úton is fejleszteniük kell tekintettel arra, hogy hatékony munkaerőpiaci folyamatok nehezen képzelhetők el stabil munkajogi háttér nélkül.

Bár „csak” egy ajánlásról beszélünk, mégis fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy az Sztv. e szempontokat nem taglalja kellő hangsúllyal, ugyanis éppen az alapvető munkajogi garanciák hiánya teszi aggályossá a szövetkezeti tagi munkavégzést, valamint az érdekképviselések szerepe is megkérdőjelezhető ezek kialakításában, vagyis eme ajánlásnak a magyar szabályozás nem felel meg teljes mértékben. A foglalkoztatási és osztársadalmi célok egyértelműen

⁴² KÁRTYÁS Gábor: A munkaerő- kölcsönzés, mint szolgáltatás. *Európai Jog*. 2010, 5. szám. 37. o.

⁴³ L. az ajánlás preambuluma: „Recognizing the importance of cooperatives in job creation, mobilizing resources, generating investment and their contribution to the economy, and recognizing that cooperatives in their various forms promote the fullest participation in the economic and social development of all people, and recognizing that globalization has created new and different pressures, problems, challenges and opportunities for cooperatives, and that stronger forms of human solidarity at national and international levels are required to facilitate a more equitable distribution of the benefits of globalization...” Vagyis a szövetkezetek társadalmi, gazdasági, szociális és munkaerőpiaci jelentősége teszi szükségessé a közös nemzetközi minimumelvárásokat.

⁴⁴ Ajánlás I.1. pont.

⁴⁵ Ajánlás IV.14–IV.17. pont.

megjelennek a magyar jogi környezetben is, de mintha „lógna a levegőben”⁴⁶ e munkavégzési forma munkajogi-garanciális oldala. Nem egyértelmű továbbá az sem, hogy az Sztv. hogyan tudja visszaszorítani a szövetkezetekkel kapcsolatos visszaéléseket,⁴⁷ ugyanis az alapszabályban rögzített – és egyoldalúan módosítható – munkafeltételek éppen egyfajta színlelt szerződéshez vezethetnek azzal, hogy a munkavállaló jogait és munkafeltételeit nem tudja kellőképpen kontrollálni sem a munkavállaló maga a munkaszerződésben, sem pedig a jogalkotó, hiszen ez által túlzott szabadságot biztosít a munkáltatói státuszban szereplő szövetkezetnek.

4.2 Az Európai Unió Alapjogi Kartájában foglalt néhány munkavállalói alapjog érvényesülése a szövetkezeti tagi munkavégzés során

Az Európai Unió Alapjogi Kartájának (a továbbiakban: Karta) IV. fejezete – noha korlátozottan,⁴⁸ de – meghatározza a munkavállalók legalapvetőbb, szociális természetű jogosultságait,⁴⁹ amelyek tiszteletben tartása valamennyi tagállam feladata függetlenül attól, hogy a munkát díjazás ellenében milyen jogviszonyban végzik. E vonatkozásban az Európai Unió Bíróságának esetjoga következetesnek mutatkozik, ugyanis ezen értelmezés szerint a más személy irányítása alatt díjazás ellenében rendszeresen munkát végző személyt munkavállalónak kell tekinteni (függő munkavégzés).⁵⁰ Ebből következően a munkát végzőket megillető jogvédelem szintje nem fragmentálódhat az alapján, hogy milyen típusú munkaviszonyban – lásd például atipikus munkaviszonyok, szövetkezeti tagi munkavégzés, munkaerő-kölcsönzés stb. – látja el feladatait a gazdaságilag alárendelt pozícióban lévő fél.⁵¹ Ugyanakkor megjegyezzük, hogy a tagállamok kompetenciájába tartozik az említett munkavállalói jogvédelmi mechanizmusok kimunkálása, vagyis a szabályozási mozgástér nagynak mondható, azonban az uniós szintű jogvédelmi elvárásokat ilyen módon sem lehet áttörni.

Célszerűségi és terjedelmi okokból nem vesszük végig valamennyi, a Kartában szabályozott munkavállalói jogot a szövetkezeti munkaviszony tekintetében, hanem azok közül azokat emeljük ki, amelyek érvényesülése jogalkotási és jogalkalmazási aggályokra adhat okot, és amelyek egyúttal a munkavállalói alapjogok között is a legfontosabbak között említhetők.

Bár a későbbiekben részletesebben szólnunk az egyenlő bánásmód követelményéről, megemlítjük, hogy a Karta – együttesen az alapszerződésekkel⁵² és a releváns irányelvekkel⁵³ – széles körben és szigorúan rendelkezik az egyenlőség kívánalmáról, ami a foglalkoztatással összefüggésben is gyakorlatilag az uniós jog elvei közé tartozik. Erre tekintettel a szövetkezeti tagi munkavégzés körében mindenféle korlátozás nélkül irányadónak tűnik a munkavállalók egyenlő megítélésnek alapjogi szintű kívánalma.

Mindenképpen szót kell ejteni a Karta 15. cikkéről, amely bár nem a szociális, hanem a gazdasági természetű alapjogok körében került szabályozásra,⁵⁴ mégis, a munkához és a

⁴⁶ FERENCZ Jácint: A szociális szövetkezetek tagjának munkaviszonya. *Magyar Munkajog*. 2015, 1. szám. 68. o.

⁴⁷ Ajánlás II.8. (1) b) pont.

⁴⁸ L. a Karta 51. cikk (1) bekezdését.

⁴⁹ BERKE Gyula: Az Európai Unió Alapjogi Chartájának alkalmazása munkajogi (szociálpolitikai) ügyekben. *HR & Munkajog*. 2013, 11. szám. 8–14. o.

⁵⁰ L. összefoglalóan a C-270/13. sz. Iraklis Haralambidis kontra Calogero Casilli ügyben 2014. szeptember 10-én hozott ítélet 26–41. pontjában foglaltakat és az ott hivatkozott európai bírósági esetjogot.

⁵¹ GYULAVÁRI: i. m. 2014. 7–13. o.

⁵² Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 153. cikk (1) bekezdés i) pont és 157. cikk.

⁵³ Elsődlegesen a 2006/54/EK, 2000/78/EK és 2000/43/EK irányelvek.

⁵⁴ Christophe VIGNEAU: 7. Freedom to Choose an Occupation and Right to Engage in Work (Article 15). In: Brian BERCUSSON: *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Nomos, Baden-Baden, 2006. 173. o. és 181–183.

foglalkozás szabad megválasztásához való jog nem maradhat figyelmen kívül e vizsgálat során. Túlzás lenne a munkához való jog korlátozásaként felfogni azt a körülményt, amely szerint munkaszerződés helyett alapszabályban kell rendezni a tagi munkavégzés alapkérdéseit,⁵⁵ de a szerződési szabadság elvével kiegészítve – hiszen a munkához való jog érvényesítésének a felek szabad szerződési akarata is egy eszköze – a következő problematikus szabályozási elemre hívjuk fel a figyelmet. Nézetünk szerint a tagi munkavégzés jogszabályi kötöttsége és az Mt.-től eltérő szabályozása korlátozhatja az így dolgozó személy munkaerőpiaci érvényesülését, ami viszont indirekt sértheti a munkához való jogot. Utóbbinak az a magyarázata, hogy a gazdasági és foglalkoztatási kényszerből nem feltétlenül következik arányos korlátozásként az, hogy szerződéses feltételek szabad megállapítása helyett a szövetkezeti alapszabály határozza meg a munkavégzés feltételeit. Az Alaptörvény XII. cikkében garantált munkához való jog egyfajta korlátozásaként értelmezzük az Sztv. 19. § (1) bekezdésének azon szabályát, amely kizárja, hogy tagi munkavégzés mellett másik, akár az Mt. által szabályozott munkaviszony legyen létesíthető. Álláspontunk szerint a szociális jelleg nem elegendő, ha abban nyilvánul meg, hogy a szövetkezet munkát biztosít az arra rászorulóknak, hanem a munkaerőpiaci státusz javításával a továbblépés, foglalkoztatási előrelépés lehetőségét is meg kellene teremtenie, nem pedig kizárnia, ezáltal demotiválva a tagi munkavégzőt. Ez a korlátozás azért is tűnik ellentétesnek a munkavállalók alapvető jogaival, mert az Mt. sem zárja ki több munkajogviszony egyidejű fennállását, márpedig önmagában a foglalkoztatás szociális jellege nem vezethetne indokolatlan és aránytalan szociális és gazdasági természetű restrikciónak.

Problematikusnak ítéljük a Karta 30. cikkének érvényesülését is, amely az indokolás nélküli munkáltatói felmondással szembeni védelemről szól. A szövetkezeti tag esetében nem egyértelmű ugyanis – tekintettel a jogviszony létrehozása körüli anomáliákra is⁵⁶ –, hogy mely felmondási korlátok és garanciák érvényesülnek, és milyen módon, mértékben. Minden munkavállaló alapvető joga, hogy noha alapvetően a munkáltatónak természetesen joga a munkaviszonyt megszüntetni a saját érdekében, ezt csak megfelelő indok fennállása és jogszerű eljárás keretében tegye. Az Sztv. 19. §-ából az következik, hogy az Mt. felmondási szabályait sem kell alkalmazni, ami a 30. cikk explicit módon történő sérelméhez vezethet. Álláspontunk szerint ugyanis az eltérő szabályozási motiváció és logika ellenére nem fűződik semmilyen indokolt és arányos jogos érdek ahhoz, hogy a szociális szövetkezet szabadon, lényegében korlátozás nélkül megszüntethesse a tagi munkavégzési jogviszonyt, hiszen ezáltal éppen annak rendeltetése tűnik veszélyeztetettnek. A *contrario* úgy ítéljük meg, hogy az Mt. felmondási szabályait ebben az esetben is alkalmazni kellene, éppen a két jogviszony hasonlóságának és alá-fölé rendeltségi jellegének okán.

Munkavállalói szempontból kulcsfontosságú a Karta 31. cikke, amely a tisztességes és emberi méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogról rendelkezik. E jogcsoport több részjogosultságot is magában foglal,⁵⁷ amelyek érvényesülése a szövetkezeti tagi munkavégzés sajátos jogi megítélése miatt veszélybe kerülhet. Alapvető garancia lenne ugyanis az így munkát végzők oldalán, hogy az Sztv. explicit módon kimondja, hogy a munkafeltételekre nézve az Mt. rendelkezései az irányadók, ezáltal a jogvédelmi aspektusok azonos módon jelenhetnének meg az Mt. hatálya alatt munkát végzők jogi státuszával. Mivel a létrehozás kvázi „blanketta-szerződéssel” történik,⁵⁸ ezért kérdéses, hogy hogyan biztosíthatók a méltányos munkafeltételek, hiszen egy szövetkezeti alapszabályi rendelkezés csak nehezebben érheti el a munkaviszony által biztosított jogvédelmi szintet, akkor is, ha a munkaszerződés sem feltétlenül biztosít sokkal magasabb szintű jogvédelmet. Megjegyezzük azonban, hogy az Mt.

⁵⁵ Sztv. 19. § (2) bekezdés.

⁵⁶ FERENCZ: i. m. 64–65. o.

⁵⁷ Egészség-, biztonság- és méltóságvédelem a munkahelyen [(1) bekezdés], illetőleg a munkaidő felső határához és pihenőidőhöz való jog [(2) bekezdés].

⁵⁸ FERENCZ: i. m. 65. o. és 71. o.

alkalmazásának garanciája ebben az esetben is kiegyensúlyozhatná e sajátos körülmény okozta egyenlőtlenséget, hiszen nyilvánvalóan nem a munkaszerződésben kell a feleknek valamennyi, a munkavállaló érdekeit érintő kérdésben megállapodniuk. Habár a szövetkezeti szabályozás jól láthatóan abból a szükségszerűségből indul ki, hogy a szövetkezet ellentételezésért munkát biztosít hátrányos helyzetben lévő tagjainak, a Karta 31. cikke nehezen tűrhet olyan értelmezést, amelyben a foglalkoztatási szükségesség magasabb rendű érdek lenne, mint a legalapvetőbb jogok védelme a foglalkoztatás során.⁵⁹ Mindez felveti továbbá a 31. cikk (1) bekezdése kapcsán az emberi méltóság megsértését is, hiszen az eltérő bánásmód, de generálisan ez a fajta foglalkoztatási szükségszerűség károsan hathat a hátrányos helyzetű személyre, aki ezáltal például kevésbé lehet motivált más típusú munkaviszony keresésében, létesítésében. Amennyiben viszont munkaszerződéssel történik a foglalkoztatás, úgy az Mt. szerinti feltételekkel kell számolnunk, amelyek könnyebben teljesíthetők a 31. cikkben meghatározott követelményeket.

Az alapjogi megfontolásokkal összefüggésben meg kell jegyezni, hogy a szövetkezeti tagi munkavégzés munkajogi garanciái szükségképpen szélesebb körben érvényesülnének akkor, amennyiben – a fentebb kifejtettek alapján – azt lényegében színlelt munkaerő-kölcsönzésnek lehetne minősíteni, ebben az esetben ugyanis a 2008/104/EK irányelv rendelkezései közvetlenül alkalmazhatók lennének a C-441/14. számú ügyben hozott európai bírósági döntés értelmében.⁶⁰ Megjegyezzük ugyanakkor, hogy önmagában ez a jogfelfogás sem egyeduralkodó a munkavállalói alapjogok terén, hovatovább eme megközelítéssel konkurál a 2008/104/EK irányelv, amely szerint a tagállamok maguk határozzák meg a munkaerő-kölcsönzés keretei között foglalkoztatott munkavállaló törvényi fogalmát az irányelv keretei között a 3. cikk (1) bekezdés *a*) pont értelmében. Ez alapján érthető, hogy a jogalkotó a szövetkezeti tagi munkavégzést nem ilyen módon definiálja, azonban emlékeztetünk arra, hogy az uniós joggal ellentétes lehet egy olyan tagállami munkajogi definíció rögzítése, amely a 2008/104/EK irányelvben szerepel, és attól a tagállam – indokolatlanul – eltér, esetleg azt túlzott mértékben szűkíti.⁶¹

4.3. Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése az Sztv. szerinti foglalkoztatás során

Az egyenlő bánásmód elve álláspontunk szerint két szempontból is vizsgálható a szociális szövetkezeti munkavégzéssel összefüggésben: a munkavégzésre irányuló jogviszony minősége, másik oldalról pedig a bizonyos védett tulajdonsággal rendelkező személyek e foglalkoztatási forma körében történő „előnyben részesítése” szempontjából.

Fontos, hogy a munkavállalók közötti egyenlőség elvét attól függetlenül érvényre kell juttatni, hogy azok milyen típusú munkaviszonyban dolgoznak.⁶² Megjegyezzük ugyanakkor, hogy ez a jogfelfogás csak korlátozottan érvényesülhet azokban az esetekben, amelyekben a munkát végző személyek eltérő jogszabály hatálya alá tartoznak, lásd például az Mt. és a Ptk. sajátos viszonyát e vonatkozásban. Habár ez a különbségtétel a gyakorlat által igazolt, felhívjuk arra a figyelmet, hogy az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület az egyenlő munkáért egyenlő bér elv érvényesülésével összefüggésben kimondta, hogy a jogviszony munkajogi vagy polgári jogi jellege nem ronthatja le a munkavállalók közötti egyenlő bánásmód elvének alapvető

⁵⁹ Thomas BLANKE: 13. Fair and just working conditions (Article 31). In: BERCUSSON: *i. m.* 359–360. o. és 375–377. o.

⁶⁰ C-441/14. Dansk Industri (DI), agissant pour Ajos A/S kontra Sucession Karsten Eigil Rasmussen.

⁶¹ L. az Európai Unió Bíróságának újabb joggyakorlatából a munkaidő 2003/88/EK irányelv 2. cikk 1. pontja szerinti fogalmát a C-266/14. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) kontra Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA ítéletben.

⁶² GYULAVÁRI: *i. m.* 2014. 10–12. o.

premisszáját.⁶³ Nézetünk szerint ez a jogértelmezési nehézség abból adódik főként, hogy a munkaviszony szigorúan vett meghatározása nagyon nehéz, ebből adódóan valóban méltánytalan lenne e jogalkotási nehézség miatt az Mt.-n kívül eső „munkavállalókat” hátrányosabb helyzetbe hozni. A szövetkezeti munkavégzés esetén két tényezőt kell figyelembe venni az egyenlő bánásmód ezen irányára kapcsán.

Egyik oldalról a közérdekű nyugdíjas szövetkezeti tagi munkavégzés esetében álláspontunk szerint a jogviszony jellege hasonlatos a munkaerő-kölcsönzéséhez, az Mt.-ben korábban atipikus munkaviszonyként szabályozott iskolaszövetkezeti jogviszonyhoz pedig határozottan az,⁶⁴ márpedig utóbbi jogdogmatikai értelemben a munkaerő-kölcsönzés egyik válfajának is tekinthető. *Mutatis mutandis* az Egyenlő Bánásmód Hatóság a munkaerő-kölcsönzés keretei között foglalkoztatott munkavállaló jogi státuszát védett tulajdonságként értelmezi⁶⁵ annak ellenére, hogy az nem szerepel az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. §-ában foglalt felsorolásban, de egyéb helyzetként⁶⁶ felfogható.

Másik oldalról a szövetkezeti munkaviszony az Mt. 294. § f) pontja értelmében munkavégzésre irányuló jogviszonynak minősül, aminek azért lehet jelentősége, mert ilyen értelemben a szövetkezeti munkavégzés azonos jogi megítélés alá esik az Mt.-ben szabályozott munkaviszonnyal, amit az is bizonyít, hogy az Sztv. az Mt. bizonyos szabályait közvetlenül alkalmazni rendeli.⁶⁷ Ebből az is következik álláspontunk szerint, hogy a két jogviszonytípus strukturálisan nem különbözik egymástól, vagyis nem indokolt azok között különbséget tenni az eltérő szabályozási mód miatt, különösen a fentebb kifejtett mértékben és módon. Ez a jogértelmezés ugyanis az egyenlő bánásmód megsértéséhez vezethet.

Az egyenlő bánásmód elve az Sztv.-ben foglalt azon előírások kapcsán is megemlítenő, amelyek bizonyos személycsoportok foglalkoztatását teszik lehetővé, vagyis amelyek előnyben részesítenek bizonyos munkavállalókat.⁶⁸ Ebben a körben a nyugdíjas munkavállalók foglalkoztatását, illetőleg a hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatását kell kiemelni, hiszen mindkét csoport egy-egy, az Ebktv.-ben szabályozott védett tulajdonság alapján képezhető.⁶⁹ A hátrányos helyzet beemelése a törvénybe alapvetően foglalkoztatáspolitikai céllal bír,⁷⁰ hiszen a szövetkezetek ilyen módon hozzá tudnak járulni ahhoz, hogy az önértékelés elhelyezkedni nem tudók díjazás ellenében dolgozhassanak még akkor is, ha ez a fajta munkavégzés nem feltétlenül az Mt. elvrendszerét követi. A nyugdíjjogosultak közérdekű nyugdíjas szövetkezetben történő munkavégzése pedig az idősebb generációk társadalmi aktivitásának fenntartását szolgálja,⁷¹ e mellett pedig az idősebb személyek megélhetését és szociális helyzetének javítását kívánja előmozdítani.

A szabályozás motivációja tehát érthető és méltányolható, de nézetünk szerint kritizálható is, ugyanis nem biztos, hogy megfelelő üzenetet hordoz a munkaerőpiac szereplői számára. Egyik oldalról felvethető, hogy a szövetkezeti tagi munkavégzés milyen viszonyban áll az Mt. szerinti munkaviszonnyal, azaz, nem tekinthető-e az ilyenfajta munkavégzésre irányuló megállapodás

⁶³ Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/2/2008. TT. számú állásfoglalása az egyenlő munkáért egyenlő bér elvéről. 1–2. o.

⁶⁴ KARDKOVÁCS (szerk.): i. m. 461–463. o.

⁶⁵ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 173/2015., 449/2013. és 273/2011. számú határozatai alapján.

⁶⁶ Ebktv. 8. § t) pont.

⁶⁷ Sztv. 29. § (1) és (5) bekezdés (a közérdekű nyugdíjas szövetkezetekben történő munkavégzéssel összefüggésben).

⁶⁸ Sztv. 25. §.

⁶⁹ Ebktv. 8. § o), p) és q) pont.

⁷⁰ Sztv. 14. § és 25. §.

⁷¹ Ennek munkaerőpiaci jelentőségével kapcsolatban l. Monika SCHLACHTER: Mandatory Retirement and Age Discrimination under EU Law. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2011, Number 3. 287–299. o.

színeltnek az Mt.-ben szabályozott munkaszerződéshez képest.⁷² Ez persze önmagában véve nem ássa alá a munkavégzési konstrukció hatékonyságát, de felvethető, hogy e két társadalmi csoport munkavégzési lehetőségét is célszerűbb lenne az Mt. keretei között, nem pedig „kivételesen” megteremteni. Másik oldalról pedig – ha már a foglalkoztatásra kivételes, a megjelölt személyi kört kifejezetten támogató rendelkezésként tekintünk – kérdés, hogy miért pont a két személyi kategória került be az Sztv.-be, noha a fentebb kifejtettek szerint ennek munkaerőpiaci okai mindenképpen vannak.⁷³ Problémaként nem feltétlenül a két személyi kör kiemelése, hanem a kiemelés módja és az esetleges további csoportok előnyben részesítése vethető fel, illetőleg újfent utalunk arra, hogy a munkaerőpiaci biztonság egyáltalán nem jellemzi a munkavégzési formákat az Mt. már említett 294. §-a ellenére sem. Márpedig az említett csoportok társadalmi reintegrációja és foglalkoztatási támogatása inkább csak egy laza keretnek, bizonytalan lehetőségnek tűnik tényleges munkajogi garanciák hiányában. E megállapításon az a körülmény sem változtat, hogy az atipikus munkaviszonyokat egyébként is jellemző rugalmasság jellemzően hangsúlyosabb, mint a munkajogi értelemben vett biztonság,⁷⁴ de a definíciós nehézségek mellett a szabályozási módszer is további elemzésre lehet érdemes.

5. Konklúzió

A fentebb kifejtettek alapján nézetünk szerint a szövetkezeti tagi munkavégzés egy lényegében helyes és foglalkoztatáspolitikai alapon igazolható elv mentén biztosít foglalkoztatást bizonyos személyeknek, de nem biztos, hogy megfelelő eszközzel, hiszen a hátrányos helyzetű elhelyezkedni nem tudó személyek, illetőleg az idősebb korosztály egyaránt más típusú szociális és munkaerőpiaci védelmet (is) megérdemelne. A megválasztott foglalkozási mód jelentősen mellőzi a munkavállalói jogvédelem alapvető intézményeit, így a munkaerő-kölcsönzés struktúráját átvéve épít fel egy *de facto* azonos rendszert. Ez azonban kétséges teszi azt, hogy a jogintézmény kiállná-e a jogszerűség próbáját, hiszen a munkavállalók alapjogi sérelme okán nem kizárt, hogy az Európai Unió Bírósága az AJOS⁷⁵ ügyhöz hasonlóan nem látna fenntarthatónak a jelenlegi helyzetet, azaz úgy értékelné, hogy egy adott helyzetet a 2008/104/EK irányelv fényében kell megítélni, és félre kell tenni minden olyan hazai jogszabályt, amely ezzel ellentétes eredményre vezethet.⁷⁶

A fentiekben túlmenően a jelen cikkben említett jogi anomáliák alapvető jellegére figyelemmel felmerülhet annak a kérdése is, hogy egy társadalmilag felelősen foglalkoztató cég mennyiben tudja a szövetkezeti rendszert használni az alvállalkozói láncolatában. Amennyiben ugyanis elfogadjuk azt, hogy ezen struktúra keretében a szövetkezeti tagok jogvédelme jelentősen csökken, úgy az ilyen társaságok foglalkoztatása morális aggályokat is felvethet, azaz bizonyos szociálisan felelősen működő cégek ezt a fajta munkavégzési formát visszautasíthatják.

Harmadrészt utalunk arra, hogy az alapszabályi rendelkezések kvázi munkaszerződésként történő alkalmazása túlságosan erőteljessé teheti a lényegében munkáltatói pozícióban lévő szövetkezet egyoldalú jogviszonyalakítási jogát, amely körülmény egyébként is hátrányos lehet a munkavállaló számára. Tényleges megállapodás és az Mt. alkalmazásának hiányában a munkavállaló munkafeltételei egy bizonytalan, a munkavégzéshez közvetlenül nem kötődő jogi aktus alapján kerülnek kialakításra, ami – szemben az Mt. e téren szigorú szemléletével –

⁷² Ajánlás II.8. (1) bekezdés b) pont.

⁷³ FERENCZ: i. m. 61–63. o.

⁷⁴ KISS: i. m. 37. és 44. o.

⁷⁵ C-441/14.

⁷⁶ Sune KLINGE: 'Dialogue or disobedience between the European Court of Justice and the Danish Constitutional Court? The Danish Supreme Court challenges the Mangold-principle', *EU Law Analysis*, 2016, <http://eulawanalysis.blogspot.sk> (2017. november 7.).

aggályosnak tűnik. Ahogyan összességében azt is aggályosnak ítéljük, hogy a kifejezetten szociális célzattal és a hátrányos helyzetű személyeken történő segítség szándékával megfogalmazott jogszabályi rendelkezésekből talán éppen a szociális szempontok hiányoznak, ugyanis az egyes társadalmi csoportok munkaerőpiaci reintegrációja nem korlátozódhat önmagában a munka biztosítására, hiszen azon munkajogi szempontokat is érvényre kell juttatni, amitől nem csak a foglalkoztatás ténye, de a munkavégzés módja, a munkafeltételek, a díjazás, vagy éppen a munkavállaló jogi státusza is „szociális” lesz.